

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch den Richter R in der Beschwerdesache des NN, Adresse, vertreten durch V, gegen die Haftungs- und Abgabenbescheide des Finanzamtes Oststeiermark vom 20. Juni 2011 betreffend Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag für das Jahr 2006 zu Recht erkannt:

Die Beschwerde vom 20. Juli 2011 wird als unbegründet abgewiesen.

Eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Mit Haftungsbescheid vom 20. Juni 2011 wurde der Beschwerdeführer für das Jahr 2006 als Arbeitgeber für die Einbehaltung und Abfuhr der vom Arbeitslohn zu entrichteten Lohnsteuer in Anspruch genommen. Mit Abgabenbescheid vom selben Tag wurden dem Beschwerdeführer für das Jahr 2006 der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfe und der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag vorgeschrieben. In den Begründungen wurde jeweils auf den Bericht über das Ergebnis einer Lohnsteuerprüfung verwiesen. In diesem wurde ausgeführt, im Zuge der Prüfung sei festgestellt worden, dass Herr AAA (nachfolgend Mitarbeiter genannt) im Prüfungszeitraum für den Beschwerdeführer im Rahmen eines Werkvertrages tätig gewesen sei. Von den ausbezahlten Honoraren seien keine Sozialversicherungsbeiträge, keine Lohnsteuer, kein Dienstgeberbeitrag und kein Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und keine Kommunalsteuer abgeführt worden. Da sowohl die Voraussetzungen für ein Dienstverhältnis gemäß § 47 Abs. 2 EStG 1988 wie auch § 4 Abs. 2 ASVG vorgelegen seien, seien die Sozialversicherungsbeiträge, die Lohnsteuer, der Dienstgeberbeitrag und der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag sowie die Kommunalsteuer von dem auf Werkvertragsbasis beschäftigten Dienstnehmer nachzufordern.

Gegen diese Bescheide richtete sich die nun als Beschwerde zu erledigende Berufung vom 20. Juli 2011. Der Beschwerdeführer, vertreten durch V, brachte vor, es sei nicht erkennbar und auch nicht begründet, auf welchen Tatsachenfeststellungen die Schlussfolgerung basiere, dass zwischen dem Beschwerdeführer und dem Mitarbeiter ein Dienstverhältnis vorgelegen sei. Bei der Beurteilung, ob eine selbständige oder eine nichtselbständige Tätigkeit vorliege, sei auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt der Tätigkeit abzustellen. Hierfür sei es notwendig, alle Tatbestandsmerkmale festzustellen und diese hernach in ihrer Gesamtheit und nicht isoliert voneinander zu betrachten. Im Rahmen einer solchen Gesamtbetrachtung hätte die belangte Behörde zu dem Schluss kommen müssen, dass die Elemente einer selbständigen Tätigkeit nach Zahl und Stärke wesentlich überwiegen würden. Die Legaldefinition des § 47 Abs. 2 EStG 1988 enthalte zwei wesentliche Kriterien, die für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen würden, nämlich die Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber und die Eingliederung in den geschäftlichen Betrieb des Arbeitgebers. In vielen Fällen sei allein auf Grund dieser beiden Kriterien noch keine klare Abgrenzung zwischen einer selbständig und einer unselbständig ausgeübten Tätigkeit möglich. In der Praxis würden daher zahlreiche Indizien in die Beurteilung einbezogen. So sprächen vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und –kleidung, vorgegebene Arbeitszeit und Arbeitsort, Auslagenersatz, weitgehende erfolgsunabhängige Entlohnung, Entlohnung auch bei Arbeitsverhinderung, Geheimhaltungsverpflichtung, keine Haftung des Auftragnehmers, persönliche Arbeitsverpflichtung, kein Unternehmerwagnis, Urlaubsanspruch und die Behandlung als Arbeitsverhältnis in anderen Rechtsgebieten (z.B. im Sozialrecht) für das Vorliegen eines echten Dienstverhältnisses.

Der überwiegende Teil dieser Kriterien sei im gegenständlichen Fall nicht vorgelegen, denn der Mitarbeiter sei weder weisungsgebunden noch in den geschäftlichen Organismus des Beschwerdeführers eingegliedert gewesen. Der Mitarbeiter sei weder an eine Arbeitszeit, einen Arbeitsort, noch an Arbeitspausen gebunden gewesen. Der Mitarbeiter habe sich weder betrieblichen Ordnungsvorschriften noch Kontrollen unterwerfen müssen. Des Weiteren sei keine betriebliche Eingliederung vorgelegen, da sich der Mitarbeiter weder organisatorisch noch zeitlich eingliedern habe müssen und sämtliche Betriebsmittel wie Kran, Traktor, Motorsäge, Rückenwagen und Kleinwerkzeuge von ihm selbst zur Verfügung gestellt worden seien. Zudem habe der Mitarbeiter regelmäßig auf eigenen Plakatwänden und am eigenen Personenkraftwagen für sein Einzelunternehmen geworben. Auch ein Unternehmerwagnis könne als gegeben angesehen werden, der Mitarbeiter habe die Möglichkeit gehabt, Aufträge anzunehmen oder abzulehnen und somit den wirtschaftlichen Erfolg seiner Tätigkeit selbst zu bestimmen. Im Rahmen eines Dienstverhältnisses käme die Ablehnung einer Arbeitsverweigerung gleich. Der Mitarbeiter sei auch keinem Konkurrenzverbot unterlegen. Auch die stundenweise Honorierung, für welche vom Mitarbeiter Stundenaufzeichnungen geführt worden seien, würde zu keinem Dienstverhältnis führen. Diese Art der Honorierung bzw. Aufzeichnung sei nur aus dem Grund gewählt worden, da eine Stundenhonorierung eine Weiterverrechnung an die jeweiligen Kunden des Beschwerdeführers ermögliche.

Der Mitarbeiter sei selbständiger Landwirt und habe den Gewerbeschein für das Gewerbe der Holzschlägerung und –bringung besessen und sei daher als Subunternehmer mit diesen Tätigkeiten sowie mit Baggerarbeiten vom Beschwerdeführer beauftragt worden. Der Beschwerdeführer habe vor der Vergabe von Aufträgen an den Mitarbeiter den gegenständlichen Sachverhalt dem Finanzamt geschildert und von diesem die Auskunft erhalten, diesen als Subunternehmer zu beschäftigen.

Des Weiteren habe der Mitarbeiter für das Jahr 2006 eine Einkommensteuererklärung abgegeben und somit sei für die Bezüge aus Gewerbebetrieb die Einkommensteuer bereits entrichtet worden. Eine Haftung des Beschwerdeführers scheide somit aus. Nach der Rechtsprechung des VwGH dürfe die Bewertung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliege oder nicht, nicht an einzelnen Kriterien isoliert voneinander betrachtet durchgeführt werden. Vielmehr müsse eine wirtschaftliche Gesamtbetrachtung aller Kriterien stattfinden. Im vorliegenden Fall würden die Kriterien überwiegen, die für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit sprächen, und es liege daher eine unrichtige rechtliche Qualifizierung der Tätigkeit des Mitarbeiters vor, welche die Rechtswidrigkeit des Bescheides zur Folge habe.

Darüber hinaus liege Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vor. Zusammengefasst brachte der Beschwerdeführer diesbezüglich unter Verweis auf die Bestimmungen des AVG vor, der Bescheid entbehre jeglicher Begründung. Es sei nicht nachprüfbar, auf welchen Feststellungen die Schlussfolgerung der belangten Behörde basiere. Der Beschwerdeführer habe nicht die Möglichkeit gehabt, Stellung zu nehmen. Die belangte Behörde hätte darlegen müssen, warum sie die Ansicht vertrete, dass ein Dienstverhältnis vorliege. Auch eine mündliche Befragung des Beschwerdeführers habe nicht stattgefunden.

Mit der Berufungsvorentscheidung vom 29. August 2011 wurde die Berufung als unbegründet abgewiesen. In der umfangreichen Begründung legte die belangte Behörde die Gründe für ihre Entscheidung dar.

Mit Schreiben vom 6. September 2011 stellte der Beschwerdeführer den Antrag auf Entscheidung über die Berufung durch die Abgabenbehörde zweiter Instanz.

Das Bundesfinanzgericht hat erwogen:

Der Beschwerdeführer beschäftigte im verfahrensgegenständlichen Jahr den Mitarbeiter als Baggerfahrer und für Holzschlägerungsarbeiten. Der Mitarbeiter verfügte über eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes Deichgräberei, Holzschlägerung und Holzbringung. Neben seiner Tätigkeit für den Beschwerdeführer bezog der Mitarbeiter im Veranlagungsjahr nur noch Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft in der Höhe von 1.209 Euro. Für die Erbringung seiner Leistungen erhielt der Mitarbeiter ein Entgelt von 15 Euro pro Stunde. Die Arbeitszeiten mussten unter Angabe von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in ein Formular eingetragen werden und diese Aufzeichnungen monatlich dem Beschwerdeführer übermittelt werden. Die Stundenabrechnungen wurden

monatlich erstellt. Die geleisteten Arbeitsstunden wurden auch über den Dieselvebrauch kontrolliert, denn beim Tanken musste der aktuelle Stand des Stundenzählers des Arbeitsgerätes eingegeben werden.

Grundsätzlich konnte sich der Mitarbeiter die Arbeitszeit frei einteilen, vom Beschwerdeführer mit den Kunden vereinbarte Termine waren jedoch einzuhalten. Der Einsatzort wurde dem Mitarbeiter vom Beschwerdeführer vorgegeben. Die Aufträge wurden vom Beschwerdeführer verwaltet, nach außen ist der Mitarbeiter nicht in eigenem Namen aufgetreten. Die für die Tätigkeit des Mitarbeiters benötigten Geräte (Bagger und Harvester) waren im Besitz des Beschwerdeführers, ebenso wurden von diesem die Betriebsmittel zur Verfügung gestellt und kam dieser für die laufenden Betriebskosten auf. Meistens fuhr der Mitarbeiter mit einem Personenkraftwagen des Beschwerdeführers auf die Baustellen; für dieses Kraftfahrzeug war ein Fahrtenbuch zu führen. Mit dem eigenen Traktor ist dieser ausnahmsweise dann zur Arbeitsstelle gefahren, wenn er für Nachbarn oder Bekannte Brennholz mitgenommen hat. Der Mitarbeiter konnte sich nicht vertreten lassen, denn eine fremde Person durfte ohne Zustimmung des Beschwerdeführers die Gerätschaften nicht benutzen. Während der Beschäftigung beim Beschwerdeführer war der Mitarbeiter nicht krank und konsumierte keinen Urlaub. Im verfahrensgegenständlichen Jahr hat der Mitarbeiter sein Unternehmen nicht beworben.

Gemäß dem im Abgabenverfahren vorherrschenden Grundsatz der freien Beweiswürdigung (§ 167 BAO) genügt es nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, von mehreren Möglichkeiten jene als erwiesen anzunehmen, die gegenüber anderen Möglichkeiten eine überragende Wahrscheinlichkeit für sich hat und alle anderen Möglichkeiten mit Wahrscheinlichkeit ausschließt oder zumindest weniger wahrscheinlich erscheinen lässt (zB VwGH 20.7.2011, 2009/17/0132).

Unter Berücksichtigung der von der belangten Behörde getroffenen Feststellungen, der vorgelegten Verwaltungsunterlagen, der Einvernahmen des Mitarbeiters und der Ausführungen in der Berufungsschrift stand der vorstehende Sachverhalt fest. Die Aussagen der Mitarbeiters decken sich mit den vorliegenden Unterlagen, auf die die belangte Behörde in der Berufungsvorentscheidung Bezug genommen hat. Die Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach der Mitarbeiter seine eigenen Geräte verwendet habe und sein Unternehmen beworben habe, vermochten nicht zu überzeugen. Aus den vorliegenden Unterlagen und den Aussagen des Mitarbeiters lässt sich eindeutig ableiten, dass der Mitarbeiter die Geräte und das Firmenfahrzeug erst nach Ablauf des verfahrensgegenständlichen Zeitraumes vom Beschwerdeführer erworben hat und erst nach Anschaffung dieser Geräte begonnen hat, sein eigenes Unternehmen zu bewerben. Den Einvernahmen des Mitarbeiters vom 9. Juni 2011 und am 25. August 2011 lassen sich keine unterschiedliche Aussagen entnehmen. Im Gegenteil, diese korrespondieren mit den vorliegenden Unterlagen (Monatsrechnung des Mitarbeiters an Beschwerdeführer, Einnahmen-Ausgabenrechnung, etc.). Die Aussagen des Mitarbeiters und die vorliegenden Unterlagen vermochten daher mehr zu überzeugen als die Vorbringen des Beschwerdeführers.

Gemäß § 25 Abs. 1 Ziffer 1 lit. a EStG 1988 sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (Arbeitslohn) Bezüge und Vorteile aus einem bestehenden oder früheren Dienstverhältnis. Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben (Lohnsteuer). Der Arbeitgeber haftet dem Bund für die Einbehaltung und Abfuhr der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer.

Gemäß § 41 Abs. 1 Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) haben alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet Dienstnehmer beschäftigen, den Dienstgeberbeitrag zu leisten. Dienstnehmer sind unter anderem Personen, die in einem Dienstverhältnis im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988 stehen.

Die Pflicht zur Entrichtung eines Zuschlags zum Dienstgeberbeitrag gründet sich auf § 122 Abs. 7 und 8 Wirtschaftskammergesetz 1988; als Bemessungsgrundlage gilt die Beitragsgrundlage nach § 41 FLAG.

Gemäß § 47 Abs. 2 EStG 1988 liegt ein Dienstverhältnis vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist.

Die Definition des § 47 Abs. 2 EStG 1988 ist eine eigenständige des Steuerrechts, weder dem bürgerlichen Recht, dem Sozialversicherungsrecht, noch anderen Rechtsgebieten entnommen. Die Absicht des historischen Gesetzgebers ging dahin, ein tatsächliches Verhältnis, oder mit anderen Worten, einen Zustand zu umschreiben (*Fellner in Hofstätter/Reichel*, Die Einkommensteuer III C § 47 Tz 4.3.). Die Tatsache, dass das Einkommensteuergesetz eine eigenständige Definition des Dienstverhältnisses enthält, kann dazu führen, dass derselbe Sachverhalt im Steuerrecht anders zu beurteilen ist als im bürgerlichen Recht, Sozialversicherungsrecht oder Ausländerbeschäftigungsrecht. Etwaige unterschiedliche Ergebnisse erkannte der Verfassungsgerichtshof jedoch nicht als unsachlich (VfGH 8.6.1985, B 488/80).

Für die Beurteilung der Frage, ob ein Dienstverhältnis besteht, kommt es auch nicht auf die von den Vertragsparteien gewählte Bezeichnung (Dienstvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag, etc.) an. Es genügt, wenn die ausgeübte Tätigkeit in ihrer äußeren Erscheinungsform dem "Tatbild" des § 47 Abs. 2 EStG 1988 entspricht (VwGH 23.3.1983, 82/13/0063).

Ein Dienstverhältnis liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Der Legaldefinition des § 47 Abs. 2 EStG 1988 sind zwei Kriterien zu entnehmen, die für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen, nämlich die Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber und die Eingliederung in den geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers. In den Fällen, in denen beide Kriterien noch keine klare Abgrenzung zwischen einer selbständigen und einer nichtselbständig ausgeübten Tätigkeit ermöglichen, ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auf weitere Abgrenzungskriterien (wie etwa das Fehlen

eines Unternehmerrisikos, oder die Befugnis, sich vertreten zu lassen) Bedacht zu nehmen (VwGH 18.12.2013, 2009/13/0230).

Maßgebend für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung als Dienstverhältnis ist daher stets das Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit, wobei auch der im Wirtschaftsleben üblichen Gestaltungsweise Gewicht beizumessen ist (VwGH 1.12.1992, 88/14/0115).

Betreffend die Weisungsgebundenheit ist grundsätzlich zwischen den persönlichen Weisungen einerseits und den sachlichen Weisungen andererseits zu unterscheiden. Eine sachliche Weisungsgebundenheit, die sich lediglich auf den Erfolg einer bestimmten Arbeitsleistung bezieht, begründet für sich allein kein Dienstverhältnis.

Das für die Arbeitnehmereigenschaft sprechende persönliche Weisungsrecht hingegen ruft einen Zustand wirtschaftlicher Abhängigkeit und persönlicher Gebundenheit hervor (VwGH 19.9.2007, 2007/13/0071). Die persönlichen Weisungen sind auf den zweckmäßigen Einsatz der Arbeitskraft gerichtet. Der Arbeitnehmer verspricht nicht die Ausführung einzelner Arbeiten, sondern stellt seine Arbeitskraft zur Verfügung.

Der Mitarbeiter war neben seiner Tätigkeit als Land- und Forstwirt, aus der er lediglich geringe Einkünfte erzielte, nur für den Beschwerdeführer tätig. Eine Teilnahme am allgemeinen Markt und ein unbegrenztes, oftmals abwechselndes Tätigwerden für verschiedene Auftraggeber erfolgten nicht. Der Beschwerdeführer wies dem Mitarbeiter die Arbeitsorte zu.

Wenn auch die Zeiteinteilung grundsätzlich frei gewesen sein mag, so war der Mitarbeiter an die vom Beschwerdeführer mit den Kunden vereinbarten Fertigstellungstermine gebunden und somit den diesbezüglichen Vorgaben des Beschwerdeführers unterworfen. Ein kurzfristiges einvernehmliches Vereinbaren der Arbeitszeit spricht nicht entscheidend für die Selbständigkeit des Mitarbeiters (VwGH 22.3.2010, 2009/15/0200). Darüber hinaus hatte der Mitarbeiter die Verpflichtung, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit in dafür vorgesehene Formblätter einzutragen und diese monatlich (und nicht nach Auftraggebern gegliedert) dem Beschwerdeführer zu übergeben. Damit kommen die wirtschaftliche Abhängigkeit und die persönliche Gebundenheit klar zum Ausdruck.

Neben den vorstehend angeführten und für eine persönliche Gebundenheit sprechenden Gründe spricht auch die Art der Entlohnung des Mitarbeiters für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses dar. Die Vereinbarung eines Stundenlohns und die monatlichen Abrechnungen nach geleisteten Stunden stellen nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein Indiz dafür dar, dass der Mitarbeiter nicht einen bestimmten Arbeitserfolg geschuldet, sondern dem Beschwerdeführer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat (VwGH 18.12.2013, 2009/13/0230). Selbst monatliche Einnahmenschwankungen auf Grund einer unterschiedlich hohen Anzahl geleisteter Arbeitsstunden würde nicht gegen das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen (VwGH 22.3.2010, 2009/15/0200).

Der Beschwerdeführer stellte dem Mitarbeiter die erforderlichen Arbeitsgeräte und Betriebsmittel sowie für die Fahrten zu den Arbeitsorten ein Kraftfahrzeug, für das ein

Fahrtenbuch zu führen war, zur Verfügung. Das Bereitstellen der für die Durchführung der Arbeiten erforderlichen Infrastruktur und der benötigten Betriebsmittel sprechen für das Bestehen einer organisatorischen Eingliederung in den Betrieb des Beschwerdeführers. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass der Mitarbeiter nach dem verfahrensgegenständlichen Zeitraum Eigentum an den Arbeitsgeräten und am Kraftfahrzeug erworben hat oder nicht immer mit dem Fahrzeug des Beschwerdeführers zu den Baustellen oder Arbeitsorten gefahren ist. Die Tatsache, dass der Mitarbeiter an die vom Beschwerdeführer vereinbarten oder zugesagten Fertigstellungstermine gebunden war spricht auch für eine Eingliederung; die Arbeit der Mitarbeiters stellte somit einen unverzichtbaren Bestandteil des vom Beschwerdeführer betriebenen Unternehmens dar. Auch die Vorgabe des Arbeitsortes und die Kontrolle anlässlich der Betankungen sprechen für eine organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Beschwerdeführers.

Das für eine selbständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko besteht darin, dass der Leistungserbringer die Möglichkeit hat, im Rahmen seiner Tätigkeit sowohl die Einnahmen als auch die Ausgabenseite maßgeblich zu beeinflussen und solcherart den finanziellen Erfolg seiner Tätigkeit weitgehend selbst zu gestalten (VwGH 28.5.2009, 2007/15/0163), etwa durch die Annahme oder Ablehnung von Aufträgen. Der Mitarbeiter hatte die ihm zugewiesenen Arbeiten bis zum vereinbarten Termin zu erledigen, die monatliche Entlohnung erfolgte - wie bereits ausgeführt - auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden. Die Bezahlung nach geleisteter Arbeitszeit begründet kein einnahmenseitiges Unternehmerrisiko (VwGH 28.5.2009, 2007/15/0163). Ebenso sprechen die Zurverfügungstellung der Arbeitsgeräte und Betriebsmittel gegen ein Unternehmerrisiko.

Die vorrangig zu prüfenden Kriterien der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung sprechen eindeutig für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses. Darüber hinaus spricht auch das Fehlen eines Unternehmerrisikos für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988.

Sozialleistungen, wie die Gewährung von Urlaub, eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Pflegefreistellung, sind zwar Kennzeichen eines allgemein üblichen Dienstverhältnisses, ihr Fehlen bedeutet aber noch nicht, dass ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988 nicht schuldet (VwGH 18.12.2013, 2009/13/0230).

Ein Begründungsmangel führt nur dann zur Bescheidaufhebung durch den Verwaltungsgerichtshof, wenn er entweder die Parteien des Verwaltungsverfahrens an der Verfolgung ihrer Rechte oder dem Verwaltungsgerichtshof an der Überprüfung des angefochtenen Bescheides auf seine inhaltliche Rechtmäßigkeit hindert (VwGH 22.11.2006, 2004/15/0130).

Begründungsmängel im verwaltungsbehördlichen Verfahren können im Beschwerdeverfahren saniert werden. Ein Begründungsmangel steht der Bescheidqualität von Bescheiden nicht entgegen. Ein etwaiger Begründungsmangel des angefochtenen

Bescheides hat im gegenständlichen Fall den Beschwerdeführer, wie die (als Beschwerde zu erledigende) Berufung zeigt, nicht an der Verfolgung seiner Rechte gehindert.

Ergänzend ist festzuhalten, dass in Angelegenheiten der öffentlichen Abgaben die Bestimmungen der BAO und nicht die des AVG anzuwenden sind.

Eine Haftung des Arbeitgebers nach § 82 EStG 1988 besteht dann nicht mehr, wenn dem Mitarbeiter die Einkommensteuer, die auf die entsprechenden Einkünfte entfällt, vorgeschrieben wurde und dieser die Steuer entrichtet hat (VwGH 27.8.2008, 2006/15/0057). Dem Mitarbeiter wurde die auf die vom Beschwerdeführer bezogenen Einkünfte die Einkommensteuer nicht vorgeschrieben und von diesem auch nicht entrichtet. Der Beschwerdeführer haftete somit für die Einkommensteuer.

Gemäß Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Das Bundesfinanzgericht ist von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht abgewichen, sondern hat sich auf diese gestützt. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt es für das Bestehen eines Dienstverhältnisses nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung als Werkvertrag oder als "freier Dienstvertrag" an. Entscheidend waren die persönliche Abhängigkeit und die Eingliederung des Mitarbeiters in den betrieblichen Organismus des Beschwerdeführers.

Da im gegenständlichen Beschwerdeverfahren keine Rechtsfragen aufgeworfen worden sind, denen im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt, ist eine Revision nicht zulässig.

Aus den dargestellten Erwägungen war spruchgemäß zu entscheiden.

Graz, am 29. Juli 2014